Pôle à Gratter

SNU Pôle Emploi FSU

N° 6 | Mai 2012 | Journal du SNU Pôle Emploi Midi-Pyrénées

À Gratter,

ASC: où en est-on ??

Enfin, l'argent correspondant à 75% du budget 'complémentaire 1,3% ' **a été versé** au CE Midi-Pyrénées par la DG.

Ceci suite à la signature de l'accord 'lui permettant ce versement' **???**

Nous rappelons que le SNU (*comme la CGT*) **n'a pas signé cet accord**: la DG ayant été condamnée depuis le jugement du 5 janvier 2012 à verser 2,5% de la masse salariale aux CE de Pôle Emploi, elle se devait de s'exécuter et de verser ce budget… depuis cette date.

Qu'est-ce que cela va changer pour vous?

Le CE Midi-Pyrénées disposant enfin de ce budget va pouvoir décider de son utilisation.

Sans attendre la confirmation de ce versement, le SNU Midi-Pyrénées a proposé une réunion intersyndicale des élus du CE afin de présenter ses propositions de prestations sur ce budget, d'en discuter pour trouver un consensus permettant un vote **dès la prochaine réunion du CE de fin mai.**

L'essentiel étant pour le SNU que le personnel puisse rapidement bénéficier de prestations, retardées par la lenteur de la DG (aidée par un certains nombre d'OS) à exécuter le jugement du 5 janvier 2012.

Nous espérons que l'intérêt des agents primera et qu'il guidera dans leurs débats et décisions l'ensemble des élus participants à ces réunions.

Et dans le futur???

Au niveau national, le SNU participe aux négociations en cours:

- sur la réécriture de l'article 44 de la CCN afin que celui-ci respecte enfin les prérogatives des CE et du code du travail.
- Sur la mise en place d'un accord de gestion permettant une mutualisation nationale en matière d'ASC d'une partie des budgets des différents CE de Pôle Emploi .

Nous souhaitons que cette mutualisation se réalise pour 2013, en accord avec l'égalité de droits que nous avons toujours défendue entre tout le personnel de Pôle Emploi (quelque soit la région où il se trouve).

Nous souhaitons aussi que sa gestion respecte l'expression de vos votes lors des dernières élections de vos représentants aux CE par la mise en place d'une commission du Comité Central d'Entreprise.

Contrairement à tout ce que vous avez pu lire et entendre ces derniers mois:

- le SNU n'a jamais souhaité la disparition du budget 'complémentaire' de 1,3%
- Le SNU par son action en justice a réussi a faire acter définitivement un budget ASC de 2,5% pour les CE (au lieu de 1,2%)
- Le SNU a redonné aux salariés-es, au travers des représentants qu'ils ont élus démocratiquement, le pouvoir décisionnel et la gestion des activités sociales et culturelles.
- Le SNU défend une mutualisation nationale des activités sociales et culturelles.
- Le SNU refuse et refusera toujours que vos votes soient bafoués,
- Le SNU refuse et refusera que l'employeur participe à des décisions qui ne sont pas de son ressort (légalement) en présidant une quelconque commission de gestion des activités sociales et culturelles

Vous souhaitez vous abonner,
Vous voulez venir échanger,
Vous voulez vous informer,
Vous voulez adhérer,
Le SNU vous ouvre ses portes, envoyez un courriel
syndicat.snu-mpyrenees@pole-emploi.fr
et nous vous donnerons la marche à suivre

Le 15 mai 2012 le SNU a rencontré le directeur régional, Mr TOUBEAU ainsi que le directeur régional adjoint, Mr SEVIGNON et la directrice RH, Mme GHEBRIOUT

Plusieurs Points ont été abordés, nous vous en livrons ici un résumé :

EPA :

Nous demandons la clarification sur une info donnée en agence : y aura-t-il des fiches de postes ?
- NON : la DR a fait une liste des activités sensée permettre à l'ELD de lister les activités des agent-e-s sans faire d'oublis.
Nous posons alors la question de savoir si l'EPA consiste à faire un empilement d'activités et si le but de ces empilements est d'identifier un impact potentiel sur les primes et rémunérations.
Quand on a fait la formation longue indemnisation, est on un spécialiste ou un généraliste ?
- NON : On est plutôt généraliste quand on a fait la formation longue. Le DR reconnait qu'il n'y a pas de classification.
Cependant on devrait revenir à une notion valorisée de spécialiste.
On pourra s'appuyer sur les fiches de postes diffusés lors d'appels à candidature.

En l'absence de classification nous avons souligné que, selon les sites, il n'y a pas les mêmes activités. Par exemple pour des collègues en pole appui. Cela pose donc donc clairement un problème pour l'EPA.
Nous entendons « qu'il existerait un projet classification » déjà réalisé par la DG.

Nous redéfendons la valeur ajoutée des pôles appui (gestion administrative des contrats aidés…) en ce qu'ils permettent une mutualisation au sein des sites, stabilisent l'information et le traitement des dossiers au plus près des personnes concernées.

Un refus écrit a été demandé par certaines ELD. Pour le DR, le refus par écrit est nécessaire pour laisser une trace. Pas besoin d'explication au-delà.

Déclinaison de l'information sur les sites :

Le DR nous dit qu'il souhaite revenir à la notion de référent-personne ressource selon les domaines pour faciliter la déclinaison de l'information.
Nous rappelons le danger des briefings du matin car les infos qui y sont données sont parfois très importantes et doivent être à nouveau données en réunions de service
Pour le DR c'est évident. Le briefing a plus fonction d'organisation de la journée, pas de lieu de délivrance de l'information.

Nous abordons alors le sujet sur l'autonomie des Dape et des sites. Pour le DR c'est un objectif (déconcentration). Nous rappelons que trop souvent nous avons constaté une différence entre les consignes données par le DR (d'après ce qu'il nous dit) et la façon dont c'est appliqué sur les DT et les sites.
Mr Toubeau nous annonce qu'en effet, il en a conscience. Il souhaite mettre en place un moyen de communication parallèle, qu'il pourrait activer ponctuellement, de message envoyé directement aux Dape.
Nous sommes clairement invités à le contacter directement en cas de soucis identifié sur un site

Le directeur régional souhaite rétablir des temps d'échange entre les équipes, ceci a raison de deux demi journées le jeudi chaque mois.

RH :

Il y a un Problème d'application de l'accord d'avril 2010. Les postes d'expertises ne sont pas remplacés quand l'arrêt est de plus d'un mois. Le DR nous explique que l'on ne peut pas remplacer des spécialistes. Par exemple, il ne se voit pas embaucher un Dape en CDD.

Nous lui rappelons qu'il est possible de faire un remplacement en cascade en demandant a un agent en poste de prendre des fonctions temporaires supérieures et en embauchant ainsi une personne en cdd sur son poste (ex : REP vers DAPE adjoint et conseiller ou technicien allocataire vers REP, puis contrat CDD sur le poste de conseiller ou technicien allocataire.
Car l'absence de remplacements posent des problèmes sur certains sites : quasi Absence d'encadrement, absence de personnel EOS, impactant les possibilités de rdv…

Mobilité : Nous évoquons la possibilité de mettre en place une bourse de permutation.
Le DR nous informe que c'est impossible pour le moment car c'est une problématique nationale, mais il y aurait un groupe de travail DG sur ce point.

CHSCT : Bureaux ouverts et portes. Le DR nous rappelle le référentiel immobilier national qui « enlève les portes »(combattu par nos élus en CHSCT) mais nous laisse finalement entendre qu'il se laissait les moyens de continuer la politique déjà appliquée en midi-pyrénées,
Comment ??? pas de précisions supplémentaires. A suivre donc…

CPL : problème d'inégalité de traitement entre agents publics et privés. En public, nous avons les noms, pas en privé. Nous demandons, sinon le nom de la personne, du moins la situation particulière afin de faciliter les échanges avec la direction et avec les collègues, ceci sur des données objectives. La DRH dit être bloquée par des règles nationales et un veto de la DG sur ce point.

Stabilité des outils :

Nous demandons a ce que l'on arrête d'avoir des outils instable, générant stress supplémentaire. Mr Toubeau nous annonce que fin juin, les outils informatiques vont arrêter d'évoluer. Nous allons rentrer dans une période de stabilité.

Il semble sensible à nos demandes régulières de revenir à une plus grande autonomie des conseillers. Le plan d'action de la convention va dans ce sens. Il souhaite « faire confiance aux collègues ».

Il nous rappelle la fin de certains indicateurs quantitatifs, au profit d'indicateurs qualitatifs. Sauf que pour lui le qualitatif implique le taux de retour à l'emploi. A voir donc.

CDD CSP : Nous avons continué à défendre les collègues en CDD CSP que nous tenons particulièrement à soutenir. Le DR refuse toujours d'entendre notre demande de poste supplémentaire pour les titulariser sur place. Il sait que nous travaillons sur l'aspect droit du travail. Rappelle l'accord trouvé aux prudhommes sur le dossier précédent. Pour le SNU, nous privilégions la discussion et c'est pour ça que nous sommes là.
Nous avons pour seule certitude que la RH va regarder particulièrement la situation de ces collègues, à condition qu'ils aient bien postulé sur des postes. Donc pour nous c'est un espoir.

Plan d'été : Le DR nous annonce en avant première la mise en place de renforts.
Pour pallier aux absences pour congé, le DR souhaite recourir à des CDD cet été.
Pour le SNU, si ça peut aider à anticiper le pic de septembre, et garder l'EID avec des délais raisonnables, tant mieux, mais sinon ça ne nous fait pas hurler de joie car il s'agit toujours de contrats précaires.



Les Etats Généraux sur les Conditions de Travail, Travailler sans s'abîmer … les prolongations se jouent aussi en région

En mars, le SNU organisait les Etats Généraux sur les Conditions de Travail, avec sociologues-chercheurs-politiste-médecins et syndicalistes. Les conférences animées, bâtie sur les recherches et études faites sur des entreprises privées ou établissements publics hors PE, ont fait résonnance pour nous, syndicalistes à PE avec

La conférence fusion/fission, focus sur les effets de la RGPP (révison générale des politiques publiques) avec comment la mutualisation à outrance des moyens, l'accroissement de la productivité, les mobilités, les restructurations, tout cela piloté par des concepteurs hors du champ de connaissance des activités et des pratiques impactées, niant ainsi les métiers et les identités, empoisonnent les relations quotidiennes des salarié-es.
Face au mal-être créé les mêmes concepteurs s'immunisent alors sous trois formes :
Le déni : « tout va bien »
Le déni partiel : « ça dysfonctionne dans certains endroits mais globalement il ne faut pas remettre en cause la logique globale de la réforme **L'Argument de la résistance au changement** qui est « toujours forcément positif et contre les agents passéistes ou rétrogrades ».

Mais il y a actuellement beaucoup de critiques sur le management par les indicateurs chiffrés. Ils ont une dimension financière (faire des économies d'échelle) mais pas de dimension de service.

La conférence organisation du travail, management et conditions de travail expliquant que l'enjeu actuel a été d'imposer aux salarié-es une organisation du travail qui introduit dans les tâches la contrainte et le contrôle. Cette taylorisation engendre :
Une Précarisation subjective qui vise à mettre les salariés systématiquement dans une position d'inconfort permanent. Cela va se jouer sur leur expérience. Depuis 15 ans on « dépouille » les salariés de leur expérience:

Par les métiers (car c'est de l'expérience, « on connait son boulot »…)

Par le changement généralisé qui est présenté comme une vertu en soi. On revient alors à « ceux qui ne se remettent pas en cause, qui sont réfractaires au changement »

On met les salariés à la limite de l'incompétence systématique car ils ne peuvent plus se reposer sur rien de stable, de concret, issu de l'expérience. Ceci appliqué, de surcroit, à un service public qui traite de l'humain, maltraite alors salarié-es et usager-es.

La conférence Conditions de travail et santé, Prévention des RPS et prise en charge des situations de souffrance au travail expliquant que **Le travail est un moteur individuel et social, il contient des promesses de construction identitaire de soi-même, de sa famille…** Il y a un **jugement d'utilité du travail**, on veut être utile à travers son travail. Dans une organisation qui ne nous laisse pas le temps de faire « du bon travail », alors le-la salarié-e se « décompose ».

Depuis le décret amiante la protection physique et mentale incombe au responsable de l'entreprise, et doit prendre des mesures en termes de résultats et non uniquement en termes de moyens mobilisés. L'employeur doit la sécurité à ses salariés (L41-51)
Avec l'arrêt SNECMA, l'obligation de sécurité des agents est au-dessus de l'obligation d'organisation de l'entreprise.

C'est nous qui savons comment travailler,
Il nous faut donc relater l'histoire collective, les parcours professionnels, la dégradation de l'organisation, l'organisation pathogène

La conférence Idéologie gestionnaire/managériale, luttes des places et conflits vécus avec un déplacement de la souffrance du physique vers le psychique, ce qui est beaucoup plus difficile à objectiver et à combattre.

La culture de la performance va toujours plus haut, La recherche de l'excellence à outrance nie la normalité.
Le « satisfaisant » devient « le mauvais » car le « normal ancien » est loin de « l'excellence durable » qui est le symptôme de cette « folie de l'excellence ».

L'excellence est le moteur de l'exclusion

L'humain devient alors une ressource pour l'organisation de l'entreprise**, il devient un MOYEN et non une FINALITE.** C'est là qu'est la source du malaise ! L'humain est effacé devant la production.

Nous sommes alors dans la situation de **« maltraitance institutionnelle ».** Un changement trop rapide, sans sens, qui nie les personnels et leurs expertises.

Les causes du problème sont alors dans l'organisation du travail et NON dans la personne elle-même.

La conférence Un contrepouvoir au quotidien et des alternatives pour demain démontrant que les orientations de la direction maltraitent les femmes et les hommes, mais au-delà, le travail lui-même
Les agents s'efforcent, chacun à leur façon, de défendre la qualité du travail, des installations, des outils…

La hiérarchie veut la rentabilité (financière, d'image… selon le secteur), le conseiller veut de l'humanité

Sur le point de la productivité à outrance la direction dit que cela n'a pas d'impact sur les salarié-es « nous faisons les mêmes choses mais un peu plus vite »
FAUX !!
La qualité change alors. Un tri s'opère entre les critères qui permettent de dire que l'on fait un bon travail.
Cependant il n'existe pas d'espace social qui donne un cadre à ce tri. **C'est alors un puissant facteur de déstabilisation qui renvoi les salariés à leur propre individualité**. Individualisant ainsi le rapport au travail.
Cela induit des effets sur la santé, sur la performance… **point où la logique productive se retourne alors contre elle-même !**

Et maintenant, nous au SNU-Pôle Emploi,-FSU :

- Création d'un observatoire de l'amélioration des conditions de travail
En l'ouvrant à l'interprofessionnel, doté d'un conseil scientifique où travailleront chercheurs scientifiques, syndicalistes,…
- Se réapproprier l'organisation du travail, elle ne doit plus être que de la seule prérogative de l'Entreprise
- L'égalité professionnelle
- Les salarié-es n'ont pas qu'un simple rôle d'exécutant. On inversera la tendance, collectivement, avec des appuis politiques.
- Un cadre de travail qui sécurise, en revendiquant une négociation sur l'organisation du travail et son contenu
Il faut parler du travail, mettre en discussion les métiers, rendre visible les activités cachées.
- Défendre les solidarités
- Manifeste (cf ci-joint)

Et en région :

Redonner la parole, redonner des espaces de réflexions, redonner du sens au contenu de notre travail et missions
- Par nos visites en agence, toujours et encore
- Par **l'organisation d'un CFS en juin autour de tables rondes**, où l'équipe d'élu-es SNU sera à l'écoute, jouera le rôle d'animation mais ce sont les collègues présent-es qui parleront, réfléchirons, créerons et nous agirons ensemble

A vous de parler individuellement ,
A vous de parler collectivement ,
Pour faire changer l'organisation du travail et améliorer durablement nos conditions de travail

Travailler sans abîmer ne doit pas être qu'un slogan mais doit devenir une réalité

Travailler dans la qualité et non la quantité doit être notre lendemain

Si vous souhaitez participer à ces échanges le 25 ou le 26 juin ,Contactez-nous rapidement par mail ou par téléphone 06 34 45 36 96 / 05 62 16 78 06 ou syndicat.snu-mpyrenees@pole-emploi.fr



Cette chronique est alimentée des petites phrases, des un-es et des autres, des situation vécues,

bref sera le reflet de la scène régionale.

Les rédacteur-rices, C'est VOUS

Kikadit *:«c'est pas moi qui décide,c'est le national », « j'entends mais je peux rien faire c'est le CA de Pôle Emploi » ?*
Le Président du CHSCT afin de ne pas répondre à nos demandes de modif, de rajouts, d'améliorations concernant le Document Unique et donc votre sécurité.
Est-ce la nouvelle stratégie de la Direction ?

Kikafait *« qui remettait très amicalement le col du blouson du chef du syndicat qu'il vous faut avant de reprendre la séance CHSCT du 05/04 ? »*

EPA,
substance licite mais potentiellement dangereuse pour la santé …

Pour défendre le Service Public dont vous êtes fier-e,
Pour travailler dans la qualité et non dans la quantité
Cadres et non cadres, nous sommes toutes et tous concerné-e-s.
Pour cela, le SNU est à vos côtés, via notre mode d'emploi:
Keskiadessous

Mais une question, une réclamation ? n'hésitez plus,
06 34 45 36 96 / 05 62 16 78 06 ou
syndicat.snu-mpyrenees@pole-emploi.fr

points de vue venus d'ailleurs …

La lutte contre le chômage vue de l'autre côté des Pyrénées …

La réforme, approuvée vendredi dernier en Conseil des ministres en Espagne, inclut la baisse des indemnités de licenciement. Mais elle prévoit aussi la possibilité pour l'entreprise de modifier, de façon unilatérale, le contrat de travail sur la fonction occupée, le lieu, le salaire et le temps de travail, et un recours plus facile des entreprises au licenciement économique, moins bien indemnisé, le passage de la période d'essai de 6 à 12 mois.

De l'autre côté du Rhin …

Sur les 10 dernières années, les salaires ont augmenté de 11% et l'inflation de 17% , les effets néfastes des politiques de « mini jobs » payés entre 400 et 800 euros ayant conduit à un accroissement des inégalités de revenus ont été épinglés comme « cause structurelle » de la crise selon l'OIT. Mais l'annonce de l'ouverture de négociations sur l'introduction d'un salaire minimum généralisé par la ministre du travail allemande, a fait figure de « provocation » pour une partie des responsables CDU au pouvoir …

Accord OATT et travail sur heures fixes :

Depuis la signature de l'accord en septembre 2011 et malgré tous les rappels faits en réunions des délégués du personnel sur la trop fréquente impossibilité pour les collègues de bénéficier de l'article 5 du chapitre 2, à savoir :

> La planification sur les activités doit être réalisée à la demi-journée. Elle doit permettre aux agents de bénéficier, s'ils le souhaitent, de la possibilité de travailler seulement sur les plages fixes, au minimum 2 demi-journées de leur choix par semaine.
> Cette disposition ne peut s'appliquer qu'à condition que l'agent effectue dans la semaine la durée conventionnelle dans la limite du crédit/débit d'heures autorisé par l'article 6 du présent accord.

Le SNU a donc interpellé par courrier le directeur régional, Mr TOUBEAU, en date du 26 mars, sur cet état de fait qui ne peut perdurer. A l'écoute de cette demande, le directeur régional, nous a répondu dans des termes clairs, que vous pouvez consulter sur notre site: http://www.snu-midi-pyrenees.fr/

Des accords sont signés et doivent être respectés par toutes et tous.

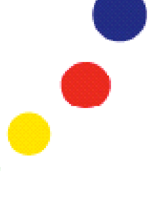
Si vous êtes confronté-e à une situation professionnelle de pressions, culpabilisation, témoin d'une telle situation, témoin de dérives professionnelles, ordres ou application de consignes dont nous ne vous ayons pas parlé par voie de tracts, ou autres …

n'hésitez pas, contactez nous directement

On prendra contact avec vous, échangerons sur cela et viendrons à votre rencontre pour écouter, recenser avant d'enclencher quoique ce soit

Contactez vos élus du personnel

38 bis rue Louis Plana 31500 Tlse
05 62 16 78 06 / 06 34 45 36 96
syndicat.snu-mpyrenees@pole-emploi.fr
http://www.snu-midi-pyrenees.fr/



PÔLE À GRATTER MAI 2012

Rédactrice Sabine Caracci
Ont collaboré: les élu-es et militant-es du SNU Midi-Pyrénées, et des agent-es de la région



Le service public, on l'aime, on le défend